ANNALES
UNIVERSITATIS MARIAE CURIE-SKŁODOWSKA
LUBLIN—POLONIA
VOL. VII, 4 SECTIO H 1973

Instytut Ekonomiki Produkcji
Wydział Ekonomiczny UMCS

Marta Barbara NIEWIADOMSKA-BRYLSKA

Ruch zatrudnionych w przemyśle w województwie lubelskim

Движение работников, занятых в промышленности Люблинского воеводства

The Migration of the Employed in Industry in the Lublin Province

POJĘCIE I MIARY RUCHU ZATRUDNIONYCH

Skład osobowy załogi w dowolnie wybranym przedsiębiorstwie w pewnym okresie czasu nie jest wielkością stałą, ulega ciągłym zmianom. Zmiany te wywoływane są zwolnieniami i przyjęciami pracowników. Przyjęcia pracowników do pracy mogą być konsekwencją zwolnień innych pracowników z pracy lub zwiększenia się zadań produkcyjnych. Te „wszelkie zmiany w składzie osobowym załogi wywołane przyjmowaniem lub zwalnianiem pracowników w pewnym okresie czasu, niezależnie od przyczyn i skutków, jakie wywołują, nazywamy ruchem zatrudnionych".[1]

Niektórzy autorzy utożsamiają pojęcie ruchu załogi z pojęciem płynności. Samo jednak pojęcie płynności jest również bardzo różnie interpretowane. Dotychczas nie ma definicji uznanej za obowiązującą. Różne terminy oznaczają nieraz to samo lub ten sam termin oznacza różne zjawiska. Np. L. Sobczak pod pojęciem ruchu kadr rozumie „sumę wszystkich zwolnień pracowników, zaistniałych w danym okresie niezależnie od ich przyczyny".[2] Inni zaś autorzy [3] w ten sam sposób określają płynność kadr.

Większość jednak autorów zgodnie uważa, że płynność jest pojęciem

[1] M. J. Ziomek i T. Kulawczuk: *Mierniki ruchu i płynności zatrudnionych* [w:] *Płynność załóg,* praca zbiorowa pod red. A. Sarapaty, Warszawa 1968, s. 37.

[2] *Ibid.*, s. 60.

[3] Np.: H. Wersty: *Płynność siły roboczej w przedsiębiorstwach przemysłowych* [w:] *Płynność załóg...*, s. 105.

węższym i stanowi część ruchu zatrudnionych. Nie wnikając głębiej w istotę pojęcia płynności i różnic między tymi dwoma zjawiskami przychylono się do poglądów tych autorów, którzy twierdzą, że pojęcie ruchu kadr jest pojęciem szerszym i obejmuje również pojęcie płynności.[4]

W badaniach prowadzonych nad ruchem i płynnością załóg najczęściej stosuje się współczynnik obrotu zwolnień i współczynnik obrotu przyjęć, które obliczane są na podstawie następujących wzorów [5]:

$$W_z = \frac{Z}{L_z} \cdot 100; \qquad W_p = \frac{P}{L_z} \cdot 100$$

gdzie

W_z — współczynnik obrotu zwolnień [6],
Z — liczba pracowników zwolnionych z pracy w okresie sprawozdawczym,
L_z — liczba zatrudnionych na początku okresu sprawozdawczego lub liczba pracowników zatrudnionych w roku sprawozdawczym [7],
W_p — współczynnik obrotu przyjęć,
P — liczba pracowników przyjętych do pracy w okresie sprawozdawczym,
L_z — jak wyżej.

Według powszechnej interpretacji współczynnik zwolnień określa, jaka część załogi odchodzi z pracy. Jest to jednak interpretacja błędna, o czym świadczy poniższy przykład.

Jeżeli współczynnik zwolnień wynosi 50%, to według powyższej interpretacji oznaczałoby to, że 50% załogi odchodzi w ciągu roku. Tymczasem taki sam współczynnik będzie miało przedsiębiorstwo w sytuacji, gdy tylko 25% załogi wymieni się dwukrotnie na tych samych stanowiskach. Przy tych samych więc współczynnikach zwolnień proporcje pomiędzy ruchliwą a ustabilizowaną załogą kształtują się odmiennie. To, że we współczynniku tym nie znajduje odzwierciedlenia wielokrotna wymiana pracowników na tych samych stanowiskach w ciągu badanego okresu jest istotną jego wadą. Nie uwzględnia on również stażu pracy zatrudnionych — czynnika nierozerwalnie związanego z ruchem. Nie mówi

[4] *Ibid.*, s. 105; Ziomek i Kulawczuk: *op. cit.*, s. 37; podobnie twierdzi L. Sobczak, z tym że pojęciom tym nadaje węższy zakres niż inni autorzy (*Ruch zatrudnionych a płynność kadr w gospodarce narodowej* [w:] *Płynność załóg...*, s. 60).

[5] A. Sarapata: *Płynność i stabilność kadr*, Warszawa 1967, s. 19 oraz A. Sarapata: *Z badań nad fluktuacją załóg robotniczych* [w:] *Jak pracuje człowiek*, Warszawa 1961, s. 254—255; Ziomek i Kulawczuk: *op. cit.*, s. 39.

[6] Większość autorów używa wyrażenia — współczynnik zwolnień i współczynnik przyjęć. Tak też będziemy określali te współczynniki w dalszej części pracy.

[7] Ziomek i Kulawczuk przy obliczeniach biorą pod uwagę liczbę zatrudnionych na koniec okresu poprzedzającego okres badany. (*op. cit.*, s. 39).

on nic także o stabilności załogi. Ujmuje jedynie liczbę pracowników, którzy odeszli z zakładu pracy w okresie sprawozdawczym. Współczynnik wyrażony jest w odsetkach w stosunku do ogółu zatrudnionych.[8] Mimo swej niedoskonałości jest on powszechnie w sprawozdawczości stosowany.

Drugi z powszechnie stosowanych współczynników charakteryzujących ruch — współczynnik przyjęć — mówi o tym, jaki odsetek w stosunku do liczby zatrudnionych na początku okresu sprawozdawczego stanowią pracownicy nowo przyjęci.

W celu określenia stabilności załogi A. Sarapata proponuje stosowanie tzw. współczynnika stabilności.[9]

$$S_x = \frac{Z_x}{Z} \cdot 100$$

gdzie:

S_x — współczynnik stabilności mówiący o tym, jaki odsetek załogi ma więcej niż x stażu pracy w zakładzie,
Z_x — liczba pracowników o stażu powyżej x,
Z — liczba pracowników zatrudnionych w zakładzie.

Współczynnikowi temu zarzuca się przede wszystkim to, że nie wskazuje on na potrzeby w zakresie werbunku siły roboczej.

Dość często stosowanym miernikiem ruchu zatrudnionych w przedsiębiorstwie jest współczynnik ogólnego ruchu zatrudnionych.[10]

$$W_{or} = \frac{P + Z}{Z_p} \cdot 100$$

gdzie:

W_{or} — współczynnik ogólnego ruchu zatrudnionych,
P — liczba pracowników przyjętych w badanych okresie,
Z — liczba pracowników zwolnionych w badanym okresie,
Z_p — przeciętne zatrudnienie w badanym okresie.

Współczynnik ten informuje o tym, ilu pracowników podjęło pracę w danym zakładzie, bądź też ilu go opuściło na 100 zatrudnionych. Charakteryzuje więc ogólną intensywność ruchu pracowników w danym okresie. Dokonuje się przy jego pomocy wstępnej oceny ruchliwości załogi.

W praktyce stosuje się kilka miar jednocześnie, gdyż żadna z nich nie uwzględnia wszystkich ważnych aspektów ruchu zatrudnionych.

---

[8] Sarapata: *Z badań nad fluktuacją...*, s. 255.

[9] Sarapata: *Płynność i stabilność kadr...*, s. 23 oraz Sarapata: *Z badań nad fluktuacją...*, s. 255.

[10] Ziomek i Kulawczuk: *op. cit.*, s. 38.

PRZYCZYNY RUCHU ZATRUDNIONYCH

Przyczyn ruchu zatrudnionych upatruje się zwykle w warunkach pracy w miejscu zatrudnienia lub w samych pracownikach. Wydaje się jednak, że takie podejście do zagadnienia nie jest dostateczne, bowiem na kształtowanie się ruchu zatrudnionych mają niewątpliwie wpływ przyczyny natury ogólniejszej leżące poza sferą oddziaływania poszczególnego przedsiębiorstwa.[11] Analiza przyczyn tego zjawiska powinna więc objąć nie tylko zakład pracy i pracownika w nim zatrudnionego, ale i rynek pracy. Dopiero wszechstronne spojrzenie na zjawisko ruchu zatrudnionych pozwoli lepiej zrozumieć jego podłoże. Przyczyny ruchu zatrudnionych można więc z grubsza podzielić na: a) te, których źródłem jest sytuacja na rynku pracy, b) te, które mają swoje źródło w zakładzie pracy oraz c) te, których źródłem jest sam pracownik.[12]

Do przyczyn o charakterze ogólnym należy zaliczyć występujące w ramach gospodarki narodowej dysproporcje ekonomiczne. Jedną z podstawowych niewspółmierności są dysproporcje między popytem a podażą siły roboczej na rynku pracy. Dysproporcje te należy przede wszystkim rozpatrywać jako brak proporcji w strukturze przestrzennej (regionalnej) i niesharmonizowanie struktury kwalifikacyjno-zawodowej z zapotrzebowaniem. Poszczególne regiony gospodarcze wykazują znaczne zróżnicowanie w zakresie popytu i podaży siły roboczej. Nie zawsze też dopasowana jest struktura kwalifikacyjna stanowisk pracy do struktury kwalifikacyjnej zatrudnionych.

Dysproporcje w strukturze czasu, w jakim w danych warunkach może być zatrudniona siła robocza, a więc wynikające z sezonowości zatrudnienia, powodują, że kiedy okres zatrudnienia ustaje, zwolnieni pracownicy muszą szukać innych miejsc pracy. Chodzi tu przede wszystkim o takie działy gospodarki narodowej i gałęzie przemysłu, jak: budownictwo, rolnictwo, przemysł spożywczy (cukrowniczy, owocowo-warzywny), w znacznej działalności tych dziedzin występuje w nich przypływ siły roboczej zachęconej możnością uzyskania wyższego sezonowego zarobku. Dotyczy to przeważnie robotników nisko- lub wcale nie wykwalifikowanych.

Uprzywilejowanie pewnych dziedzin i wynikające stąd dysproporcje w dynamice i warunkach rozwoju poszczególnych działów gospodarki narodowej i gałęzi przemysłu znajdują odbicie w wyższym poziomie płac

---

[11] T. Obrębski: *Próba sprecyzowania ogólnych przyczyn przemieszczania i fluktuacji zatrudnienia.* Referat na konferencję zorganizowaną przez CRZZ i PAN w Spale, 1965 r. oraz T. Obrębski: *Ogólne przyczyny przemieszczania i płynności siły roboczej* [w:] *Płynność siły załóg...*, s. 96—99.

[12] Sarapata: *Z badań nad fluktuacją załóg robotniczych...*, s. 267.

i lepszych warunkach pozapłacowych na odcinkach preferowanych. To z kolei powoduje przepływ pracowników do tych dziedzin z innych.

Dysproporcje płacowe stanowią zresztą według poglądów niektórych autorów [13] bodajże najważniejszą przesłankę ruchu zatrudnionych.

Istniejące jeszcze dość wyraźnie niewspółmierności w uprzemysłowieniu poszczególnych regionów kraju, a nawet mikroregionów ekonomicznych są również istotną przyczyną zmiany miejsca pracy. Wysokie tempo rozwoju przemysłu w jednych regionach, a niewielkie w innych, stwarza różne zapotrzebowanie na siłę roboczą. Ponieważ regiony o wysokim poziomie uprzemysłowienia mają zwykle niedobory siły roboczej, zaś regiony słabo uprzemysłowione — nadwyżki, dochodzi do migracji zatrudnionych z regionów słabo uprzemysłowionych do regionów wysoko uprzemysłowionych, co oczywiście wpływa na zwiększenie ruchu zatrudnionych.

Dysproporcje w czasie niezbędnym do opanowania starych i nowych procesów produkcyjnych również powodują zwiększenie ruchliwości zatrudnionych, gdyż wymagają angażowania w nowych wysokokwalifikowanych pracowników, o dużym doświadczeniu, zatrudnionych dotychczas w innych zakładach pracy, a nawet w innych regionach kraju.

Jak z powyższego wynika, nawet to bardzo pobieżne przedstawienie przyczyn ruchu o charakterze ogólnym wskazuje, że wpływu ich na rozpatrywane zjawisko absolutnie nie można pominąć.

Jeżeli chodzi o przyczyny ruchu zatrudnionych, które mają swe źródło w zakładzie pracy, lub których źródłem jest sam pracownik, to można stwierdzić, że w zasadzie wyniki badań różnych autorów pokrywają się, jeśli chodzi o motywy zmiany zakładu pracy. Różna jest natomiast według poszczególnych autorów waga poszczególnych przyczyn w podejmowaniu decyzji o zmianie zakładu pracy.

Z badań prowadzonych przez wiele lat w Polsce nad przyczynami zmiany miejsca zatrudnienia wynika, że najczęściej wymieniane są jako powody odejść: [14] a) niskie płace, b) złe warunki pracy, c) niewłaściwe stosunki międzyludzkie, d) mała perspektywa awansu, e) trudności adaptacyjne — zwłaszcza pracowników młodych, f) brak mieszkań, g) daleki dojazd do pracy, h) zły stan zdrowia, i) opieka nad dzieckiem, j) podjęcie nauki oraz podjęcie pracy w gospodarstwie rolnym.

Większość tych przyczyn ma swe źródło w zakładzie pracy. Niektóre zaś, jak opieka nad chorym dzieckiem, zły stan zdrowia pracownika, podjęcie pracy w gospodarstwie rolnym lub podjęcie nauki, a czasem nawet

---

[13] Por. A. Sarapata i K. Doktor: *Elementy socjologii przemysłu*, Warszawa 1963, s. 306—307 oraz W. Krencik: *Badania polityki zatrudnienia i płac w gospodarce socjalistycznej*, Warszawa 1962, s. 94—126.

[14] Sarapata: *Z badań nad fluktuacją załóg robotniczych...*, s. 261—265; Sarapata i Doktor: *op. cit.*, s. 304—309.

i trudności adaptacyjne (zwłaszcza młodych pracowników) zależą od pracownika, choć w tym ostatnim przypadku nie tylko od niego.

A. Sarapata w wyniku swoich badań konkluduje, że najpoważniejszą rolę przy zwalnianiu się z pracy czy jej podejmowaniu odgrywa element płacowy.[15] Potwierdzają to badania innych autorów.[16] Przy czym należy podkreślić, że czynnik płacy jako przyczyna zmiany zakładu pracy występuje w dwóch postaciach: płaca niska (za niska) oraz płaca niesprawiedliwa w porównaniu z płacą innych osób wykonujących podobną pracę.

Niektórzy zaś autorzy twierdzą, że przyczyn zmian miejsca pracy należy szukać przede wszystkim w sferze stosunków międzyludzkich i w warunkach pracy, a dopiero w dalszej kolejności w płacach.[17] Według nich największa liczba ankietowanych na pierwsze miejsce wysuwa niewłaściwe stosunki międzyludzkie, a więc złe stosunki z przełożonymi, z podwładnymi, z kolegami, ugrupowania w kliki, niesprawiediwy podział pracy oraz złe warunki pracy (przez złe warunki pracy rozumie się najczęściej pracę ciężką, niebezpieczną, o nieodpowiednich warunkach bezpieczeństwa i higienie pracy, o niewłaściwej organizacji pracy).

Być może rozbieżności w poglądach różnych autorów dotyczące wagi poszczególnych motywów w podejmowaniu decyzji o zmianie zakładu pracy związane są ze specyfiką poszczególnych branż, a także z badaną zbiorowością. Płaca jako przyczyna zmiany zakładu pracy niewątpliwie powszechniej wymieniana jest przez pracowników niżej zarabiających niż przez pracowników wyżej zarabiających.

Na zakończenie należy stwierdzić, że analiza przyczyn nie jest sprawą łatwą. Zmiana miejsca zatrudnienia nie jest wywołana przez jedną przyczynę, lecz najczęściej bywa wypadkową wielu przyczyn. Często pracownik odchodząc z zakładu nie podaje powodów odejścia (szczególnie dotyczy to pracowników samowolnie porzucających pracę), a jeśli nawet podaje, motywacja odejścia nie zawsze odpowiada prawdzie.

Dlatego też dopiero dokładne zbadanie i uwzględnienie wszystkich przyczyn, podłoża ruchu zatrudnionych umożliwi podjęcie środków zapobiegawczych. Przy czym w analizie należy uwzględnić sytuacje na rynku pracy w poszczególnych branżach i zakładach.

---

[15] *Ibid.*, s. 307.

[16] Zob. M. Szkołuba: *Próba oceny wyników badania przyczyny płynności kadr w ZM Ursus*, „Organizacja — Samorząd — Zarządzanie" 1971, nr 1, s. 12; W. Doberski: *Płynność kadr — płace — wydajność pracy*, „Życie Gospodarcze" 1961, nr 36; W. Doberski: *Zatrudnienie i warunki pracy*, „Życie Gospodarcze" 1961, nr 51.

[17] T. Łęgowski: *Przyczyny nadmiernej płynności i środki przeciwdziałania* [w:] *Płynność załóg...*, s. 394—396; S. Bednarz: *Przyczyny płynności załogi i środki zmierzające do jej ograniczenia* [w:] *Płynność załóg...*, s. 379 oraz T. Adamski: *8 razy zmieniałem pracę*, „Życie Gospodarcze" 1961, nr 36.

CHARAKTERYSTYKA WOJEWÓDZTWA LUBELSKIEGO

Województwo lubelskie pod względem obszaru i liczby ludności należy do największych regionów kraju. Zajmuje 8% powierzchni kraju, co stawia je na trzecim miejscu w Polsce. W skład województwa wchodzi 19 powiatów i 3 miasta wydzielone. Wielkość powiatów jest zróżnicowana. Największy obszar zajmują powiaty: bialski, chełmski, hrubieszowski, biłgorajski. W roku 1970 mieszkało na terenie województwa 1 960 tys. osób, co dawało mu 7 miejsce w kraju pod względem zaludnienia.

W okresie międzywojennym Lubelszczyzna zaliczana była do tzw. Polski B, charakteryzującej się zacofaną strukturą społeczno-ekonomiczną. W gospodarce województwa przemysł odgrywał niewielką rolę. Większość istniejących zakładów przemysłowych stanowiły drobne zakłady o charakterze rzemieślniczym.

Po wojnie w okresie planu 6-letniego rozpoczęto proces uprzemysłowienia kraju, konsekwentnie przeprowadzany w latach następnych w drodze realizacji kolejnych planów wieloletnich. Przystąpiono także do stopniowego zmniejszania dysproporcji rozwoju gospodarczego pomiędzy poszczególnymi regionami kraju.

W ostatnim dziesięcioleciu gospodarkę województwa lubelskiego charakteryzował szczególnie dynamiczny rozwój i poważne zmiany strukturalne, wyrażające się przede wszystkim w zmianach struktury gospodarczej oraz struktury zatrudnienia na rzecz zawodów pozarolniczych gospodarki uspołecznionej, we wzroście urbanizacji i poprawie warunków bytowych ludności. Był on wynikiem dość znacznych nakładów inwestycyjnych poniesionych w tym czasie w gospodarce uspołecznionej województwa. Dominującą pozycję w strukturze nakładów inwestycyjnych zajmowały nakłady na inwestycje produkcyjne, a w szczególności na przemysł — w latach 1966—1970 ponad 40% (tab. 1). Stworzyło to dogodne warunki rozwoju gospodarczego województwa. ponieważ szybka i wszechstronna aktywizacja regionu zależy w pierwszym rzędzie od tempa rozwoju przemysłu.

W okresie tym tempo wzrostu nakładów inwestycyjnych w gospodarce uspołecznionej województwa znacznie przewyższało tempo wzrostu nakładów inwestycyjnych w kraju. W ślad za wzrostem nakładów inwestycyjnych poważnie rozwija się produkcja przemysłowa. Wzrost wartości produkcji globalnej przemysłu w latach 1960—1970 również był szybszy w województwie lubelskim niż w całym kraju. Produkcja globalna przemysłu w województwie wzrosła o 286%, a w kraju o 224,8% (tab. 2). Spowodowało to zwiększenie się udziału województwa w wartości produkcji globalnej przemysłu kraju z 3,0% w r. 1965 do 3,4% w roku 1970.[18]

---

[18] Rocznik Statystyczny 1971, s. 174.

Tab. 1. Nakłady inwestycyjne w gospodarce uspołecznionej i przemyśle w Polsce i woj. lubelskim w mld zł
Capitol investment in the State controlled establishments and industry in Poland and the Lublin province in mld zł

Wyszczególnienie		Nakłady inwestycyjne w mld zł	
		Ogółem	Przemysł
Polska	1961—65	555,8	256,6
	1966—70	830,3	368,1
	1970	188,9	83,1
woj. lubelskie	1961—64	22,7	8,5
	1966—70	38,6	16,1
	1970	8,1	2,8
Udział woj. lubelskiego w nakładach inwestycyjnych w kraju w %		4,1	3,3
		4,6	4,3
		4,3	3,4

Źródło: Rocznik Statystyczny 1971, s. 157.

Tab. 2. Dynamika produkcji globalnej przemysłu
The dynamics of the global production in industry

	1960=100	1560—1970	1965=100	1965—1970
Polska		224,8%		149,5
województwo lubelskie		286,0%		170,6

Źródło: Rocznik Statystyczny 1971, s. 174.

Dynamicznemu wzrostowi produkcji towarzyszył wysoki wzrost zatrudnienia w przemyśle. Województwo lubelskie w 1970 r. partycypuje w ogólnym zatrudnieniu w przemyśle w 2,8%. Dynamikę zatrudnienia ukazuje tab. 3. Wynika z niej, że zatrudnienie w przemyśle województwa w latach 1960—1970 rosło znacznie szybciej niż zatrudnienie w przemyśle polskim. Związane to było z budową i rozbudową na Lubelszczyźnie wielu zakładów przemysłowych, które stworzyły zapotrzebowanie na siłę roboczą. Zaliczyć do nich należy między innymi zakłady azotowe w Puławach, cementownię w Chełmie, fabrykę obuwia w Łukowie, cukrownię w Werbkowicach, fabrykę mebli w Zamościu, zakłady mięsne w Lublinie i Zamościu, zakłady przetwórstwa owocowo-warzywnego w Stoczku Łukow-

Tab. 3. Dynamika zatrudnienia [a] w przemyśle uspołecznionym w Polsce i woj. lubelskim

The dynamics of employment in State controlled industry in Poland and the Lublin province

Lata	Polska		Woj. lubelskie	
	w tys. os.	1960 = 100	w tys. os.	1960 = 100
1960	2949,3	—	69,6	—
1965	3459,4	117,3	90,6	130,1
1966	3582,3	121,5	96,1	138,0
1967	3731,8	126,5	103,8	149,1
1968	3865,6	131,1	109,9	159,7
1969	4006,3	135,6	113,9	163,4
1970	4072,3	137,8	116,6	167,3

[a] Przeciętne w roku, bez uczniów i zatrudnionych przy pracy nakładczej.

Źródło: Rocznik Statystyczny 1971, s. 191 oraz Rocznik Statystyczny woj. lubelskiego 1971, s. 138—139.

skim, fabrykę octu i musztardy w Parczewie, chłodnię składową w Lublinie i szereg innych, przy czym należy podkreślić, że Fabrykę Samochodów Ciężarowych w Lublinie oraz Wytwórnię Sprzętu Komunikacyjnego w Świdniku poważnie rozbudowano.

Równocześnie z dynamicznym rozwojem przemysłu ulega przeobrażeniu jego struktura gałęziowa. Tradycyjna gałąź — przemysł spożywczy, mimo ciągłego jeszcze dominowania nad innymi gałęziami, powoli zmniejsza swój udział w produkcji globalnej przemysłu województwa z 56,2% w r. 1960 [19] do 38% w 1970. Rozwojowi ulegają słabo dotychczas rozwinięte gałęzie — przemysł chemiczny, przemysł materiałów budowlanych, obuwniczy, maszynowy.

Uprzemysłowieniu województwa towarzyszy proces urbanizacji. O ruchu migracyjnym ludności wiejskiej świadczą dość duże przesunięcia w proporcjach między ludnością miast i wsi. W 1960 r. ludność miejska stanowiła 24,8% ogółu ludności województwa, a w 1970 odsetek ludności wzrósł do 30,8%.

Dość szybka w ostatnich latach aktywizacja regionu lubelskiego spowodowała znaczny wzrost aktywności zawodowej kobiet. Udział kobiet w ogólnym zatrudnieniu w województwie i w Polsce jest zbliżony — 37% i wykazuje tendencje wzrostu, zaś udział mężczyzn w ogólnym zatrudnieniu maleje. Przyrost zatrudnienia kobiet był znacznie wyższy od

[19] A. Kierek: *Gospodarka województwa* [w:] *Lubelskie*, Warszawa 1971, s. 169.

ogólnego przyrostu zatrudnienia wynoszącego 46,8% i mężczyzn 34% i wynosił około 75%.[20]

Mimo systematycznego wzrostu zatrudnienia sytuacja na rynku pracy w województwie lubelskim nie jest zadowalająca. Od szeregu lat rynek pracy charakteryzuje się nadwyżką kobiecej siły roboczej oraz deficytem męskiej siły roboczej. Przy stałym wzroście liczby kobiet poszukujących pracy zmniejsza się zapotrzebowanie na kobiecą siłę roboczą. Liczba zarejestrowanych osób poszukujących pracy wynosiła na koniec 1970 r. 5 821 osób i była prawie dwukrotnie wyższa od liczby osób poszukujących pracy w 1965 r. Wprawdzie liczba wolnych miejsc pracy w ostatnim 5-leciu wzrosła o 20,9%, ale w liczbach bezwzględnych wyraża się to zaledwie 228 miejscami pracy. Na 100 wolnych miejsc pracy w 1965 r. przypadały 274 osoby poszukujące pracy, podczas gdy w 1970 r. liczba ta wzrosła do 362 osób. Wzrost ten dotyczy w głównej mierze kobiet. W 1965 r. na 2 583 kobiety poszukujące pracy przypadały 173 wolne miejsca pracy, a w 1970 r. na 4 774 kobiety poszukujące pracy wydziały zatrudnienia dysponowały zaledwie 154 wolnymi miejscami. Tak więc na 1 wolne miejsce pracy przypadało 31 kobiet.[21] Największe nadwyżki występują w grupie pracownic umysłowych, gdzie na 1 wolne miejsce w 1968 r. oczekiwało 10 kobiet, a w trzy lata później — 44.[22]

Wysokie tempo rozwoju społeczno-gospodarczego Lubelszczyzny wyprzedzające znacznie tempo krajowe wpłynęło na zmniejszenie nieco dystansu dzielącego województwo lubelskie od innych województw i poziomu średniokrajowego. Jednak z uwagi na niską bazę wyjściową oraz stosunkowo duże potrzeby, województwo lubelskie w dalszym ciągu znajduje się w grupie słabiej rozwiniętych województw. Poza tym trzeba pamiętać, że likwidacja dysproporcji w rozwoju gospodarczym jest procesem długotrwałym, zależnym od możliwości i potrzeb całej gospodarki narodowej, której interesy decydują o całokształcie polityki inwestycyjnej.

O wciąż jeszcze niskim poziomie uprzemysłowienia województwa niech świadczy fakt, że w ogólnym zatrudnieniu w gospodarce uspołecznionej dominuje co prawda zatrudnienie w przemyśle, ale udział jego (32,9%) jst znacznie niższy niż w Polsce (42,1%). Aktualnie Lubelszczyzna zajmuje przedostatnie miejsce pod względem liczby zatrudnionych w przemyśle na 1 000 osób. Wskaźnik ten dla woj. lubelskiego wynosi 59 osób, podczas gdy dla kraju — 123 osoby. Zatrudnienie w przemyśle na 1 000 osób

[20] Dane WUS w Lublinie.

[21] Dla porównania należy podać, że np. w województwie katowickim na 1 wolne miejsce pracy oczekiwało 3 kobiety, opolskim — 15, krakowskim — 4 oraz gdańskim — 6 (Wyliczono w oparciu o dane w Roczniku Statystycznym 1971, GUS, s. 120).

[22] Dane Wydziału Zatrudnienia WRN w Lublinie.

osiąga więc zaledwie 48% poziomu średniokrajowego.[23] Również wartość produkcji globalnej przemysłu na 1 mieszkańca jest niska i stanowiła zaledwie 57,5% poziomu średniokrajowego, co stawia Lubelszczyznę na 19 miejscu w kraju. Pod względem zaś udziału w wartości produkcji globalnej przemysłu województwo lubelskie zajmuje 15 pozycję w kraju.[24] Mimo znacznego w ostatnich latach przyrostu ludności miejskiej i pod tym względem woj. lubelskie zajmuje jedno z ostatnich miejsc w kraju.

Powyższe dane wyraźnie świadczą o wciąż jeszcze niedostatecznym dofinansowaniu województwa, powodującym, że poziom gospodarczy tego regionu znacznie odbiega od średniokrajowego. Należy również podkreślić, że województwo lubelskie jest regionem z jednej strony najsłabiej uprzemysłowionym, z drugiej — regionem o największych rezerwach siły roboczej (ok. 17,5 tys. osób).[25] Wszystko to wskazuje na potrzebę budowy nowych zakładów przemysłowych o względnie swobodnych warunkach lokalizacji zwłaszcza na obszarach o wysokich i trwałych nadwyżkach siły roboczej.

Przydzielane województwu lubelskiemu środki inwestycyjne nie były rozdzielane równomiernie między poszczególne powiaty. W pierwszej kolejności lokalizowano je na obszarach położonych wzdłuż magistralnych ciągów komunikacyjnych i w pobliżu dużych ośrodków miejskich. To spowodowało, że obok rejonów o dużej koncentracji przemysłu występują powiaty zaniedbane, o niskim poziomie uprzemysłowienia, zaliczane do obszarów stagnacyjnych. Stopień uprzemysłowienia powiatów mierzony liczbą zatrudnionych na 1 000 mieszkańców ilustruje tabela zbiorcza. Wynika z niej, że na 1 000 mieszkańców województwa w przemyśle pracowało 62 osoby.[26] Najwyższymi wskaźnikami charakteryzują się powiaty: puławski (85), opolski (92), kraśnicki (95), lubelski (102) oraz miasto Lublin (148). Miasto Lublin wyodrębniono z powiatu, ponieważ ze względu na znaczne skupisko zakładów przemysłowych znacznie podwyższałoby wskaźniki charakteryzujące poziom uprzemysłowienia powiatu, zniekształcając prawidłowy obraz. Pozostałe miasta wydzielone: Zamość i Chełm potraktowano łącznie z powiatami, w obrębie których leżą, kierując się tym, że miasta te pod względem ekonomicznym są ściśle powiązane ze swoimi powiatami i posiadają wiele cech wspólnych z innymi

---

[23] Rocznik Statystyczny 1971, GUS, s. 111, 196.

[24] Rocznik Statystyczny 1971, GUS, s. 174. Potwierdzają to badania prowadzone od wielu lat przez prof. F. Uhorczaka na temat roli i miejsca Lubelszczyzny w kraju. Twierdzi on m. in., że województwo lubelskie pod względem wartości produkcji globalnej przemysłu znajduje się na 12 miejscu w kraju. Różnica wynikła stąd, że województwa miejskie traktuje on w obliczeniach łącznie z odpowiednimi województwami. Patrz: F. Uhorczak: *Lubelszczyzna*, „Kamena" 1971, nr 25.

[25] Dane z Wojewódzkiej Komisji Planowania Gospodarczego w Lublinie.

[26] Uwzględniono osoby zatrudnione przy pracy nakładczej.

nie wydzielonymi administracyjnie miastami powiatowymi. Najniższe wskaźniki mają powiaty: bychawski, bełżycki, janowski, krasnystawski, gdzie na 1 000 mieszkańców przypada zaledwie kilkanaście osób zatrudnionych w przemyśle, oraz powiaty parczewski (24) i lubartowski (25). Pozostałe 9 powiatów należy zaliczyć do średnio uprzemysłowionych.

Dodatkowym wskaźnikiem charakteryzującym rozmieszczenie przemysłu jest tzw. „gęstość rozmieszczenia przemysłu" określana liczbą zatrudnionych na 1 km^2 powierzchni. Jest ona w pewnym sensie lepszym miernikiem postępu uprzemysłowienia z uwagi na to, że jego podstawa odniesienia (powierzchnia) jest wielkością stałą, podczas gdy liczba mieszkańców zmienia się w poszczególnych powiatach, i to nierównomiernie. Wskaźnik ten daje obraz rozmieszczenia przemysłu w regionie, zbliżony do obrazu określonego zatrudnieniem w przemyśle przypadającym na 1 000 mieszkańców. Różnice są minimalne. Również wskaźnik określony stosunkiem zatrudnienia w przemyśle do zatrudnienia w gospodarce uspołecznionej potwierdza dokonane wyżej zróżnicowanie powiatów pod względem poziomu uprzemysłowienia.

Dotychczasowe rozważania należy uzupełnić danymi przedstawiającymi udział procentowy powiatów w wartości produkcji globalnej, w przeciętnym zatrudnieniu w przemyśle, a także wskaźnikiem produkcji globalnej na 1 zatrudnionego w przemyśle. Na podstawie powyższej analizy w zależności od stopnia uprzemysłowienia można umownie wyodrębnić 4 grupy powiatów.

Do najbardziej uprzemysłowionych rejonów Lubelszczyzny należy zaliczyć m. Lublin i powiat lubelski. Wykazują się one najwyższymi wskaźnikami charakteryzującymi stopień uprzemysłowienia. Dają aż 45% produkcji globalnej przemysłu województwa, zaś w zatrudnieniu w przemyśle partycypują w 41%.

Jako powiaty uprzemysłowione można określić powiaty puławski, opolski, kraśnicki, zamojski.[27] Łączna wartość produkcji globalnej tych powiatów osiągnęła ponad 30% produkcji globalnej przemysłu w województwie, a ich udział w zatrudnieniu w przemyśle wynosi 28%.

Wymienione powiaty są obszarami o szczególnie intensywnym rozwoju gospodarczym i największych przeobrażeniach społeczno-gospodarczych. Na tych terenach zlokalizowane zostały największe zakłady przemysłowe wybudowane na Lubelszczyźnie w okresie powojennym. Charakteryzują się one największym przyrostem zatrudnienia w przemyśle.

[27] Potraktowanie w analizie m. Zamościa łącznie z powiatem wpłynęło na znaczne zawyżenie wskaźników ze względu na znacznie wyższy poziom uprzemysłowienia Zamościa niż powiatu, którego jest stolicą. Sam powiat zamojski zaliczany jest do powiatów średnio uprzemysłowionych.

Do średnio uprzemysłowionych powiatów należy zaliczyć powiaty: bialski, biłgorajski, chełmski, hrubieszowski, łukowski, radzyński, tomaszowski, włodawski (najmniej uprzemysłowiony spośród wymienionych). Sześć najsłabiej uprzemysłowionych (bychawski, bełżycki, janowski, parczewski, lubartowski i krasnystawski) wytwarza zaledwie 4,8% wartości produkcji globalnej regionu, a w zatrudnieniu w przemyśle partycypują w 6%. Poziom ich rozwoju społeczno-gospodarczego nie uległ większym zmianom i kształtuje się znacznie poniżej poziomu średniego w województwie.

W ostatnich latach zarysowały się słuszne tendencje do aktywizacji gospodarczej obszarów stagnacyjnych, wyrażające się w lokalizacji i rozpoczęciu budowy zakładów przemysłowych w takich ośrodkach jak: Łuków, Włodawa, Lubartów, Janów Lubelski i Parczew.

ROZMIARY I DYNAMIKA RUCHU ZATRUDNIONYCH

Analizę ruchu zatrudnionych należy zacząć od ogólnych informacji o przebiegu i rozmiarach tego zjawiska w gospodarce uspołecznionej w województwie lubelskim na tle innych województw i kraju.

Tab. 4. Współczynniki przyjęć i zwolnień z pracy pracowników [a] pełnozatrudnionych w gospodarce uspołecznionej w Polsce i woj. lubelskim
The coefficients of employment and dismissals of employees fully-employed in State controlled establishment in Poland and the Lublin province

Lata	Polska		Woj. lubelskie	
	współcz. przyjęć	współcz. zwolnień	współcz. przyjęć	współcz. zwolnień
1965	23,6	20,5	—	—
1966	25,6	21,0	30,2	25,2
1967	26,2	22,3	30,0	24,9
1968	25,6	21,6	28,0	23,3
1969	24,8	21,6	25,7	22,8
1970	24,0	21,9	25,8	22,6

[a] Bez zatrudnionych w organizacjach politycznych i społecznych.
Źródło: Rocznik Statystyczny Prasy 1945—1968, Warszawa 1970, s. 182 i 188, Rocznik Statystyczny 1971, GUS, s. 116 oraz dane WUS w Lublinie.

W latach 1965—1970 współczynniki przyjęć w gospodarce uspołecznionej woj. lubelskiego były znacznie wyższe niż w kraju (tab. 4). Związane to było zapewne ze zwiększeniem w ostatnich latach nakładów inwestycyjnych i budową wielu zakładów przemysłowych. Od 1968 r. zarówno

Tab. 5. Ruch zatrudnionych w gospodarce
The employees migration in the State controlled

	Przyjęcia do pracy			Zwolnienia z	
	Ogółem	Mężczyzn	Kobiet	Ogółem	Mężczyzn
			w tysiącach		
Polska 1969	2195,2	1476,5	718,7	1985,3	1413,8
Polska 1970	2229,2	1516,7	712,5	2055,8	1439,9
Miasto stoł. Warszawa	159,2	99,6	60,2	156,2	99,2
Miasto Kraków	69,9	44,8	25,1	64,5	43,3
Miasto Łódź	91,0	57,1	33,9	84,5	53,8
	53,8	34,6	19,2	51,3	33,9
Miasto Wrocław	62,9	41,0	21,9	58,3	38,9
Białostockie	52,6	36,7	15,9	46,7	34,2
Bydgoskie	115,3	80,3	35,0	103,8	72,7
Gdańskie	113,8	77,2	36,6	103,8	72,7
Katowickie	346,7	241,4	105,3	333,5	236,2
Kieleckie	92,3	67,2	25,1	79,4	60,3
Koszalińskie	60,4	41,6	18,8	57,1	40,7
Krakowskie	98,0	66,6	31,4	90,7	64,1
Lubelskie	90,0	64,3	25,7	79,5	60,0
Łódzkie	68,1	46,9	21,2	59,8	42,3
Olsztyńskie	65,6	44,2	21,4	58,6	41,8
Opolskie	70,6	46,6	24,0	66,1	45,0
Poznańskie	95,8	66,1	29,7	88,9	63,2
Rzeszowskie	92,0	65,3	26,7	81,4	61,3
Szczecińskie	86,3	58,0	28,3	79,6	55,3
Warszawskie	115,4	83,4	32,0	101,2	75,2
Wrocławskie	156,0	104,8	51,2	145,9	100,3
Zielonogórskie	72,9	49,0	23,9	65,0	45,3

Źródło: Rocznik Statystyczny 1971, GUS, s. 116.
[a] Bez uczniów. Dane obejmują wyłącznie pracowników pełnozatrudnionych; bez
[b] Współczynniki przyjęć i zwolnień z pracy obliczono jako stosunek procentowy dniu roku poprzedniego.

w Polsce, jak i województwie maleje dość wyraźnie udział osób przyjętych do pracy w stosunku do ogółu zatrudnionych.

Współczynniki zwolnień dla województwa są również w tym okresie nieco wyższe niż w kraju i wykazują tendencję spadkową, podczas gdy współczynniki obliczone dla kraju w niewielkim stopniu rosną. W 1970 r. przyjęto do pracy w województwie lubelskim 90 tys. osób, a zwolniono 79,5 tys., co stanowi 3,8% przyjętych i 4% zwolnionych w tym okresie w kraju. Współczynniki charakteryzujące ruch zatrudnionych są w tym roku wyższe od średniej krajowej i wynoszą dla woj. lubelskiego 25,8

uspołecznionej [a] według województw
establishment according to provinces

Współczynniki						
pracy	przyjęć			zwolnień		
Kobiet	Ogółem	Mężczyzn	Kobiet	Ogółem	Mężczyzn	Kobiet
571,5	24,3	26,8	20,1	21,6	25,7	15,1
615,9	24,0	27,4	18,9	21,9	26,0	15,6
57,0	23,4	28,0	18,2	22,6	27,8	16,6
21,2	23,5	25,7	20,4	21,4	27,8	16,6
30,7	23,7	29,8	17,4	21,8	28,1	15,4
17,4	23,6	26,1	20,1	22,3	25,6	17,3
19,4	25,9	31,4	19,3	23,8	29,8	16,4
12,4	24,0	28,0	17,0	21,1	26,9	12,7
31,1	24,0	27,5	18,4	21,3	24,9	15,7
30,9	24,3	27,0	19,8	21,8	25,5	16,0
97,3	23,8	26,5	19,3	22,6	35,9	16,8
19,1	22,5	25,5	16,7	19,1	22,9	11,9
16,4	27,6	31,7	21,2	25,8	31,0	17,9
26,6	21,3	23,5	17,6	19,4	22,6	13,8
19,5	25,9	29,9	19,1	22,6	27,9	13,6
17,5	19,3	23,2	13,8	16,8	21,0	10,8
16,8	27,7	30,5	23,1	24,5	28,9	17,6
21,1	22,1	24,8	18,0	20,3	24,0	14,6
25,7	20,3	21,7	17,7	18,8	21,8	15,0
20,1	23,2	25,0	19,5	20,2	23,5	13,7
24,3	29,6	33,3	23,9	27,0	31,7	18,9
26,0	27,5	32,9	19,1	23,9	29,6	14,8
45,6	24,7	29,2	18,6	22,9	28,0	15,9
19,7	27,1	31,1	21,2	23,9	28,7	16,8

zatrudnionych w organizacjach politycznych i społecznych.
liczby przyjęć i zwolnień z pracy w danym roku oraz stanu zatrudnienia w ostatnim

(współczynnik przyjęć) oraz 22,6 (współczynnik zwolnień), podczas gdy dla kraju odpowiednio 24,0 i 21,9.

Bardziej szczegółowo ruch zatrudnionych ukazuje tab. 5. Wynika z niej, że województwo lubelskie pod względem rozmiarów ruchu zatrudnionych znajduje się wśród licznej grupy województw charakteryzujących się wskaźnikiem zwolnień i przyjęć niewiele odbiegających od średniej krajowej. Należy podkreślić, że współczynniki zwolnień i przyjęć dla kobiet są znacznie niższe niż dla mężczyzn.

Najwyższymi współczynnikami zarówno zwolnień, jak i przyjęć do pracy w województwie, a także w kraju charakteryzowało się budow-

nictwo, dla którego współczynniki te wynosiły ponad 50%. Oznacza to, że ponad połowa wszystkich pracowników zatrudnionych w tym dziale zmieniła miejsce pracy.[28] Ma to ścisły związek z sezonowością produkcji przedsiębiorstw budowlano-montażowych. Równocześnie uciążliwa, mało atrakcyjna, słabo zmechanizowana praca, a także nieustabilizowane zarobki będące wynikiem różnego nasilenia prac w zależności od pory roku wpływają na zwiększenie ruchu zatrudnionych w tym dziale gospodarki narodowej.

Najniższe współczynniki przyjęć i zwolnień nie przekraczające 17% występują w administracji publicznej i instytucjach wymiaru sprawiedliwości, oświacie, nauce i kulturze, instytucjach finansowych i ubezpieczeniowych oraz ochronie zdrowia, opiece społecznej. Jest to prawdopodobnie wynikiem dużego zatrudnienia kobiet w tych działach (60—80%), a także charakteru pracy tam wykonywanej: spokojna, umysłowa, o ustabilizowanych zarobkach. Nie bez znaczenia jest fakt, że pracownicy fizyczni wyróżniający się znacznie wyższą ruchliwością niż pracownicy umysłowi stanowią w tych działach 9—25%. W pozostałych działach współczynniki te wahają się od kilknastu do dwudziestu kilku procent.

W przemyśle współczynniki przyjęć i zwolnień zbliżone są do średniej wojewódzkiej i wynoszą 25,2% oraz 20,4. Najwyższymi współczynnikami przyjęć (w granicach 30—40%) charakteryzuje się przemysł materiałów budowlanych, metalowy, paliw (tab. 6).

Współczynniki przyjęć i zwolnień z pracy są znacznie niższe dla kobiet niż dla mężczyzn, co oznacza, że kobiety nie zmieniają tak często pracy, jak mężczyźni. Dotyczy to zarówno działów gospodarki narodowej, jak i gałęzi przemysłu. Jest to niewątpliwie spowodowane trudną sytuacją kobiet na rynku pracy. Od wielu lat bowiem lubelski rynek pracy charakteryzuje się znacznymi nadwyżkami kobiecej siły roboczej przy jednoczesnym deficycie męskiej siły roboczej.

Współczynniki przyjęć i zwolnień dla kobiet kształtują się w granicach 15—20%. Wyjątek stanowi przemysł materiałów budowlanych, metalowy, paliw, porcelanowo-fajansowy. Wysoki współczynnik przyjęć w przemyśle materiałów budowlanych, wynoszący 48,5%, a dla kobiet 57,3%, wynika zapewne z sezonowości produkcji w tej gałęzi przemysłu.

Dość duży współczynnik przyjęć w przemyśle metalowym i paliw jest prawdopodobnie związany z brakiem pracy dla kobiet coraz częściej podejmujących pracę w tych zawodach i gałęziach przemysłu, które dotychczas były domeną mężczyzn.

---

[28] W budownictwie w związku z sezonowością produkcji po zwolnieniu z pracy zatrudnionego nie następuje natychmiast przyjęcie nowego pracownika, wobec czego podanie liczby zwolnień w stosunku do całej załogi odzwierciedla w przybliżeniu zjawiska zachodzące w tym dziale.

Tab. 6. Ruch pracowników pełnozatrudnionych [a] w gospodarce uspołecznionej w woj. lubelskim w 1970 r.
The migration of employees fully-employed in State controlled establishments in the Lublin province in 1970

Działy i gałęzie gospodarki narodowej	Pracownicy pełno-zatrudnieni w dniu 31 XII 1969	Pracownicy przyjęci do pracy w 1970 r.	Współ-czynnik przyjęć 3/2 · 100	Pracownicy zwolnieni z pracy w 1970 r.	Współ-czynnik zwolnień 5/2 · 100	Pracownicy pełno-zatrudnieni w dniu 31 XII 1970
1	2	3	4	5	6	7
Ogółem	342 249	90 014	25,8	79 472	22,6	352 791
mężczyźni	214 914	64 323	29,9	60 004	27,9	219 233
kobiety	127 335	25 691	19,1	19 468	13,6	133 558
Przemysł	110 389	27 866	25,2	23 517	20,4	114 738
mężczyźni	74 921	18 861	24,6	17 164	22,9	76 618
kobiety	35 468	9 005	25,3	6 353	15,2	38 120
W tym:						
Przemysł maszynowy i konstrukcji metalowych	12 238	2 642	21,3	2 215	17,6	12 665
mężczyźni	9 452	2 261	23,9	1 957	20,7	9 756
kobiety	2 786	381	12,3	258	6,9	2 909
Przemysł paliw	259	86	33,2	53	19,7	292
mężczyźni	224	72	32,1	43	19,2	253
kobiety	35	14	40,0	10	22,9	39
Przemysł środków transportu	20 143	4 282	20,5	3 958	18,7	20 467
mężczyźni	15 662	3 471	22,2	3 446	22,0	15 687
kobiety	4 481	811	14,8	512	7,3	4 780
Przemysł metalowy	3 211	1 046	32,5	997	30,9	3 260
mężczyźni	2 704	919	34,0	915	33,8	2 708
kobiety	507	127	24,7	82	15,4	552

Ciąg dalszy tab. 6

1	2	3	4	5	6	7
Przemysł chemiczny	7 080	1 666	23,0	1 336	18,1	7 410
mężczyźni	4 820	1 201	24,9	1 030	21,4	4 991
kobiety	2 260	465	18,9	306	11,0	2 419
Przemysł materiałów budowlanych	8 777	4 265	48,5	3 780	42,9	9 262
mężczyźni	7 385	3 459	46,8	3 090	41,8	7 754
kobiety	1 392	806	51,3	690	49,8	1 504
Przemysł porcelanowo-fajansowy	81	270	333,3	22	27,2	329
mężczyźni	58	118	203,4	10	17,2	166
kobiety	28	152	660,9	12	52,2	163
Przemysł odzieżowy	6 036	1 618	25,1	1 165	16,7	6 489
mężczyźni	2 010	504	25,1	427	21,2	2 087
kobiety	4 026	1 114	25,2	738	14,2	4 402
Przemysł skórzano-obuwniczy	4 944	771	14,1	593	10,6	5 122
mężczyźni	2 482	426	17,2	356	14,3	2 552
kobiety	2 462	345	11,0	237	6,8	2 570
Przemysł spożywczy	24 761	6 220	24,6	5 757	22,6	25 224
mężczyźni	16 187	3 398	21,0	3 388	20,9	16 197
kobiety	8 574	2 822	31,4	2 369	25,7	9 027
Budownictwo	38 344	20 863	54,3	20 151	52,4	39 056
mężczyźni	33 870	19 643	58,0	19 078	56,3	34 435
kobiety	4 474	1 220	26,5	1 073	22,5	4 621
Rolnictwo	17 934	4 550	25,2	3 715	20,4	18 769
mężczyźni	13 704	3 254	23,7	2 767	20,2	14 194
kobiety	4 227	1 296	30,1	948	21,2	4 575
Transport i łączność	46 919	12 116	25,6	10 654	22,4	48 381
mężczyźni	40 098	10 678	26,6	9 631	24,0	41 145
kobiety	6 821	1 438	19,6	1 023	13,2	7 236

Ciąg dalszy tab. 6

1	2	3	4	5	6	7
Obrót towarowy	39 772	8 432	20,6	8 151	19,4	40 053
mężczyźni	15 638	3 887	24,9	3 960	25,3	15 565
kobiety	24 134	4 545	17,8	4 191	15,6	24 488
Gospodarka komunalna i mieszkaniowa	10 105	2 779	27,6	2 397	23,6	19 156
mężczyźni	6 703	2 051	30,6	1 821	27,0	6 744
kobiety	3 402	738	21,7	576	16,5	3 490
Oświata, nauka i kultura	36 101	5 149	14,0	3 597	9,6	37 653
mężczyźni	11 228	1 837	16,4	1 432	12,8	11 633
kobiety	24 873	3 312	13,0	2 165	8,1	26 020
Ochrona zdrowia, opieka społeczna i kultura fizyczna	17 307	3 098	17,9	2 617	13,7	10 156
mężczyźni	4 007	874	21,7	933	18,6	5 410
kobiety	13 280	2 224	16,7	16 684	12,3	13 692
Administracja publiczna i instytucje wymiaru sprawiedliwości	10 432	1 304	12,5	1 346	12,6	10 682
mężczyźni	5 186	638	12,3	1 734	14,1	5 206
kobiety	5 286	666	12,6	612	11,0	5 563
Instytucje finansowe i ubezpieczeniowe	—	—	16,6	—	13,8	—
mężczyźni	—	—	14,1	—	14,6	—
kobiety	—	—	17,8	—	13,4	—

[a] Bez organizacji politycznych i społecznych.

Źródło: Sprawozdanie ZK WUS za rok 1970.

Tab. 7. Pracownicy pełnozatrudnieni [a] w gospodarce uspołecznionej
Employees fully-employed in State controlled establishment

Działy i gałęzie gospodarki narodowej	Ogółem	Pracownicy przy		
		A b s o l		
		Razem	Zasadniczych szkół zawodowych	Techników
1	2	3	4	5
O g ó ł e m	90 014	14 762	6942	4020
mężczyźni	64 323	8 146	4957	1891
kobiety	25 691	6 616	1985	2127
P r z e m y s ł	27 866	4 957	3242	1097
mężczyźni	18 861	3 160	2105	743
kobiety	9 005	1 797	1137	354
W t y m:				
Przemysł maszynowy i konstrukcji metalowych	2 642	548	371	111
mężczyźni	2 642	448	304	102
kobiety	2 261	104	67	9
Przemysł paliw	86	8	—	8
mężczyźni	72	6	—	6
kobiety	14	2	—	2
Przemysł środków transportu	4 282	1 281	900	274
mężczyźni	3 471	1 114	816	227
kobiety	811	167	84	47
Przemysł metalowy	1 046	195	121	63
mężczyźni	919	155	99	49
kobiety	127	40	22	14
Przemysł chemiczny	1 166	305	100	136
mężczyźni	1 201	238	85	107
kobiety	465	67	15	29
Przemysł materiałów budowlanych	4 265	384	255	65
mężczyźni	3 459	316	237	40
kobiety	806	68	18	25

przyjęci do pracy w województwie lubelskim w 1970 roku
accepted to work in the Lublin province in 1970

jęci do pracy						
wenci						
LO	Szkół pomaturalnych	Szkół wyższych	Z zakładów uspołecznionych i nieuspołecznionych poza rolnictwem	Podejmuje pracę po raz 1 oraz z przerwą ponad 3 lata	Przeniesienia służbowe i przyjęci za obopólnym porozumieniem stron	Z rolnictwa
6	7	8	9	10	11	12
1455	980	1367	29 329	8133	7575	13 800
372	216	710	23 261	4799	5153	12 182
1083	764	656	6 068	3336	2418	1 618
319	63	236	10 137	3096	1623	2 704
114	29	169	8 106	1579	1267	1 858
205	34	67	2 031	1517	356	848
26	1	39	1 195	306	90	96
12	—	26	1 071	223	97	90
14	1	13	118	83	13	6
—	—	—	62	1	2	7
—	—	—	55	—	1	4
—	—	—	7	1	1	3
52	4	51	1 534	321	233	317
21	3	47	1 215	241	198	276
31	1	4	319	80	35	41
8	1	2	503	74	67	64
5	—	2	462	63	54	56
3	1	—	41	11	13	8
22	17	30	801	102	122	49
15	8	23	652	31	98	24
7	9	7	149	71	24	25
34	10	20	1 968	550	269	556
16	8	15	1 680	466	242	482
18	2	5	288	84	27	74

Ciąg dalszy tab. 7

1	2	3	4	5
Przemysł spożywczy	6 220	966	618	225
mężczyźni	3 398	423	289	92
kobiety	2 822	543	329	133
Budownictwo	20 863	2 367	1794	410
mężczyźni	19 643	2 070	1690	279
kobiety	1 220	297	104	131
Rolnictwo	4 550	1 067	192	599
mężczyźni	3 254	535	165	253
kobiety	1 296	532	27	346
Transport i łączność	12 116	1 509	761	441
mężczyźni	10 678	1 114	743	269
kobiety	1 438	395	18	172
Obrót towarowy	8 432	1 585	615	571
mężczyźni	3 887	283	83	110
kobiety	4 545	1 302	532	461
Gospodarka komunalna i mieszkaniowa	2 789	279	111	76
mężczyźni	2 051	149	81	40
kobiety	738	130	30	36
Oświata, nauka i kultura	5 149	1 401	58	383
mężczyźni	1 837	403	20	94
kobiety	3 312	998	38	289
Ochrona zdrowia, opieka społeczna i kultura fizyczna	3 276	782	50	177
mężczyźni	995	158	15	16
kobiety	2 281	624	35	161
Administracja publiczna i instytucje wymiaru sprawiedliwości	1 304	394	28	102
mężczyźni	638	130	6	30
kobiety	666	264	22	72

[a] Bez organizacji politycznych i społecznych.
Źródło: Sprawozdanie ZK WUS w Lublinie za rok 1970.

Zaskakująco wysokie są współczynniki przyjęć w przemyśle porcelanowo-fajansowym (333,3%, a dla kobiet aż 660,9%). Spowodowane one zostały oddaniem do użytku w 1970 r. nowego, dość dużego zakładu ceramicznego w Krasnymstawie.

6	7	8	9	10	11	12
65	12	46	2 181	600	369	899
15	2	25	1 632	215	282	519
50	10	21	549	385	87	380
57	23	86	5 824	1774	1476	5 644
21	12	68	5 507	1645	1336	5 559
36	11	15	917	129	140	85
46	43	187	1 035	259	488	806
15	18	84	876	170	379	680
31	25	103	159	89	109	126
216	31	60	4 360	923	713	2 622
46	16	40	4 045	755	567	2 491
170	15	20	315	168	146	131
284	54	61	2 874	696	924	817
52	15	23	1 542	213	497	676
232	39	58	1 332	483	427	741
33	47	12	1 361	275	278	270
9	14	5	1 071	167	189	247
24	33	7	290	108	89	23
120	475	365	1 152	448	1019	196
27	98	164	568	69	426	98
93	377	201	584	379	593	98
89	213	253	881	294	424	177
12	11	104	347	45	138	84
77	202	149	534	249	286	93
163	22	79	342	52	253	45
55	2	37	203	12	154	24
108	20	42	139	40	99	

Wśród ogólnej liczby pracowników przyjętych do pracy w gospodarce uspołecznionej w województwie lubelskim w 1970 r. najliczniejszą grupę tworzą pracownicy przyjęci z innych zakładów pracy. Stanowią oni blisko jedną trzecią ogółu przyjętych do pracy.

Dość licznie reprezentowani są wśród pracowników przyjętych do pracy absolwenci szkół i wyższych uczelni podejmujący po raz pierwszy

pracę. Z ogólnej liczby przyjętych absolwentów 47% stanowią absolwenci ZSZ, około 27% — absolwenci techników, zaś niecałe 9% — absolwenci szkół wyższych. Z rolnictwa przyjęto do pracy około 16%. Pozostali pracownicy przyjęci do pracy w 1970 r. rozpoczęli pracę po raz pierwszy lub po dłuższej przerwie, względnie zostali przeniesieni służbowo.

Najwięcej osób podjęło pracę w przemyśle, bo aż 27 866 osób, co stanowi 30%, w budownictwie 20 863 osoby (22%), w transporcie i łączności 12 116 osób (13%).

Pokaźną grupę osób (36%) przyjęto do pracy w przemyśle z innych zakładów pracy. Licznie też byli reprezentowani absolwenci szkół i wyższych uczelni. Najliczniejszą wśród nich grupę stanowili absolwenci Zasadniczych Szkół Zawodowych (65%). Udział absolwentów wyższych uczelni wśród nowo przyjętych do pracy w przemyśle był znikomy i stanowił niecałe 0,8%. 10% zatrudnionych przyjęto do pracy w przemyśle z rolnictwa. Tyleż samo osób podjęło pracę po raz pierwszy lub po ponad trzyletniej przerwie (tab. 7). 69% przyjętych do pracy w przemyśle osób znalazło zatrudnienie w przemyśle spożywczym, materiałów budowlanych, środków transportu i maszynowym. Przeważnie byli to pracownicy fizyczni.

Struktura źródeł naboru pracowników dla poszczególnych gałęzi kształtuje się podobnie jak dla całego przemysłu. Kobiety stanowią 30% przyjętych w 1970 r. do pracy w przemyśle. Większość z nich przyszła z innych zakładów pracy oraz po raz pierwszy podjęła pracę po ukończeniu szkoły. Wśród tych ostatnich przeważały absolwentki Zasadniczej Szkoły Zawodowej. Ponad 80% wszystkich kobiet przyjętych do pracy stanowiły pracownice fizyczne.

W tym samym okresie liczba pracowników zwolnionych z pracy w gospodarce uspołecznionej była znacznie niższa od liczby przyjętych i wynosiła 79,4 tys. osób. Większość wśród zwolnionych pracowników stanowili pracownicy fizyczni, bo ponad 75%. Najwyższymi współczynnikami zwolnień charakteryzują się budownictwo, transport i łączność oraz przemysł. Związane to jest ze specyfiką pracy w tych działach oraz dużą ilością zatrudnionych tam pracowników fizycznych.

Spośród gałęzi przemysłu największe współczynniki zwolnień (podobnie, jak i przyjęć) mają przemysł materiałów budowlanych, porcelanowo-fajansowy, a także metalowy. Przyczyny tego zjawiska omówiono wyżej.

Współczynniki zwolnień dla kobiet prawie we wszystkich działach gospodarki i gałęziach przemysłu są znacznie niższe niż dla mężczyzn. Przeważnie oscylują wokół 10—15%, a w takich działach i gałęziach przemysłu, jak oświata, nauka, kultura, przemysł skórzany i odzieżowy, za-

trudniających w większości kobiety, są jeszcze niższe i kształtują się na poziomie 7—10%.

Najliczniejszą grupę wśród pracowników zwolnionych z pracy w gospodarce uspołecznionej w województwie w 1970 r. stanowią pracownicy zwalniani na własną prośbę — 26,3%. Niepokojącym zjawiskiem jest fakt, że prawie 18% wszystkich zwolnionych z pracy stanowią samowolne opuszczenia pracy. Dotyczy to głównie mężczyzn, bowiem udział kobiet, z którymi z tego powodu rozwiązano umowę o pracę jest znikomy. Blisko 18% pracowników zwolniono z inicjatywy zakładu, zaś około 15% stanowią przeniesienia służbowe oraz zwolnienia za obopólnym porozumieniem.

Z ogólnej liczby zwolnień największy odsetek przypada na zatrudnionych w przemyśle (29,2%), w budownictwie (26%) oraz transporcie i łączności. Najniższy udział w ogólnej liczbie zwolnień mają instsytucje finansowe i ubezpieczeniowe (0,7%), leśnictwo, administracja publiczna i instytucje wymiaru sprawiedliwości po 1,7% (tab. 8).

Struktura rodzajów zwolnień w przemyśle jest zbliżona do struktury rodzajów zwolnień w gospodarce uspołecznionej. Również najliczniejszą grupę stanowią pracownicy zwolnieni na własną prośbę. Trochę mniejszy jest udział w ogólnych zwolnieniach w przemyśle pracowników samowolnie opuszczających pracę (13%). Na tak wysoki udział tej grupy w ogólnych zwolnieniach w całej gospodarce narodowej niewątpliwie wpłynął fakt ogromnej liczby osób opuszczających samowolnie pracę w budownictwie (36%). Przyczyny tego zjawiska omówiono wyżej.

Różny jest przebieg i rozmiary ruchu w poszczególnych powiatach. Najwyższymi współczynnikami przyjęć, powyżej 30% przy 24,6% dla województwa w 1970 r. charakteryzują się powiaty zaliczane przez nas do słabo lub średnio uprzemysłowionych. Są to powiaty: bełżycki — 38,2, bialski — 43,8, bychawski — 32,7, chełmski — 34,0, hrubieszowski — 30,4, janowski — 49,8, krasnystawski — 37,3, łukowski — 36,3 i parczewski — 30,6 (tab. 9).

Utrzymujące się w wymienionych powiatach przez kilka ostatnich lat wysokie współczynniki przyjęć są wynikiem ich aktywizacji gospodarczej, budowy nowych zakładów przemysłowych. Pozostałe powiaty niezależnie od stopnia uprzemysłowienia mają bardzo zróżnicowane współczynniki przyjęć.

Jeśli chodzi o kształtowanie się współczynnika zwolnień, to nie stwierdzono jakichś wyraźnych zależności między jego wysokością a stopniem uprzemysłowienia poszczególnych powiatów. Wyższe od średniej wojewódzkiej współczynniki zwolnień mają powiaty: włodawski, tomaszowski, puławski, parczewski, m. Lublin, bełżycki, a więc zarówno słabo, jak i dobrze uprzemysłowione.

Tab. 8. Pracownicy pełnozatrudnieni w gospodarce uspołecznionej zwolnieni z pracy [a] w województwie lubelskim w 1970 roku
Employees fully-employed in State controlled establishments dismissed from work in the Lublin province in 1970

Działy i gałęzie gospodarki narodowej	Pracownicy zwolnieni z pracy: Ogółem	Z inicjatywy zakładu	Na własną prośbę	Przeniesieni służbowo oraz za obopólnym porozumieniem	Samowolnie opuścili pracę	Którzy przeszli na rentę lub emeryturę	Zmarli	Z ogólnej liczby prac. zwolnionych przypada na prac. fizycz.
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Ogółem	79 472	14 585	20 931	9874	14 312	4317	833	60 002
mężczyźni	60 004	10 933	15 215	6759	13 321	2826	737	49 509
kobiety	19 468	3 652	5 716	3120	991	1491	96	10 493
Przemysł	23 517	4 736	6 724	2456	3 066	1289	254	20 468
mężczyźni	17 164	3 113	5 071	1883	2 644	839	239	15 178
kobiety	6 353	1 623	1 647	573	422	450	15	5 290
W tym:								
Przemysł maszynowy i konstrukcji metalowych	2 215	305	763	251	245	78	27	2 023
mężczyźni	1 957	285	690	210	238	53	27	1 828
kobiety	258	20	73	41	7	25	—	195
Przemysł paliw	53	5	20	4	8	3	—	144
mężczyźni	43	5	17	4	8	2	—	37
kobiety	10	—	3	—	—	1	—	7
Przemysł środków transportowych	3 958	252	1 210	403	986	107	42	3 500
mężczyźni	3 446	219	1 109	335	905	79	39	3 114
kobiety	512	33	101	68	81	28	3	386
Przemysł metalowy	997	215	385	112	89	21	5	866
mężczyźni	915	188	366	97	84	18	5	820
kobiety	82	27	19	15	5	3	—	46
Przemysł chemiczny	1 336	129	425	283	120	63	8	1 123
mężczyźni	1 030	101	346	215	111	39	8	893
kobiety	306	28	79	68	9	24	—	230

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Przemysł materiałów budowlanych	3 780	943	668	315	630	125	22	3 481
mężczyźni	3 090	714	554	275	598	108	21	2 852
kobiety	690	229	114	40	32	17	1	629
Przemysł spożywczy	5 757	2 038	1 474	480	537	420	68	4 871
mężczyźni	3 388	1 014	928	343	333	289	67	2 849
kobiety	2 369	1 014	546	137	204	131	1	2 022
Budownictwo	20 151	3 548	3 473	1711	7 321	382	108	17 559
mężczyźni	19 078	3 255	3 256	1514	7 205	345	102	17 022
kobiety	1 073	293	217	197	116	37	6	537
Rolnictwo	3 715	621	1 211	612	335	144	48	2 143
mężczyźni	2 767	440	946	475	320	111	45	1 804
kobiety	948	181	265	137	15	33	3	339
Transport i łączność	10 654	2 168	2 745	1253	1 740	750	141	9 330
mężczyźni	9 631	2 000	2 467	1066	1 717	656	133	8 904
kobiety	1 023	168	278	187	23	94	8	426
Obrót towarowy	8 151	1 739	2 568	1405	697	431	82	3 759
mężczyźni	3 960	921	1 100	601	590	197	62	2 136
kobiety	4 191	818	1 468	804	107	234	20	1 623
Gospodarka komunalna i mieszkaniowa	2 397	527	733	347	233	168	34	1 871
mężczyźni	1 821	420	555	226	215	104	26	1 459
kobiety	576	107	178	121	18	64	8	412
Oświata, nauka i kultura	3 597	314	1 063	731	224	492	53	1 165
mężczyźni	1 432	147	409	328	69	200	37	481
kobiety	2 165	167	654	403	155	292	16	684
Ochrona zdrowia, opieka społeczna i kultura fizyczna	2 617	256	910	424	230	227	24	1 198
mężczyźni	933	123	327	145	131	57	14	425
kobiety	1 684	133	583	279	99	170	10	773
Administracja publiczna i instytucje wymiaru sprawiedliwości	1 346	128	439	415	18	146	32	130
mężczyźni	734	77	221	224	15	92	27	89
kobiety	612	51	218	191	3	54	5	41

[a] Bez organizacji politycznych i społecznych. Źródło: Dane WUS w Lublinie.

Tab. 9. Pracownicy pełnozatrudnieni[a] przyjęci do pracy i zwolnieni z pracy w uspołecznionej gospodarce narodowej według powiatów w 1970 r.

Employees fully-employed employed and dismissed from work in State controlled establishment according to districts in 1970

Powiaty	Ogółem				W tym przemysł			
	przyjęcia		zwolnienia		przyjęcia		zwolnienia	
	Liczby bezwzględne	Współczynnik przyjęć	Liczby bezwzględne	Współczynnik zwolnień	Liczby bezwzględne	Współczynnik przyjęć	Liczby bezwzględne	Współczynnik zwolnień
Województwo	90 014	25,8	79 472	22,6	27 866	24,6	23 517	20,4
Bełżyce	670	21,0	672	20,8	186	38,2	180	36,9
Biała Podlaska	4 819	25,1	3 746	19,4	1 574	43,8	777	21,1
Biłgoraj	2 983	26,9	2 383	21,2	974	24,5	645	15,5
Bychawa	668	21,8	569	18,4	193	32,7	118	19,6
Miasto Chełm	5 198	31,1	5 069	30,4	2 115	41,6	1 672	32,7
Chełm	2 192	26,3	1 858	22,1	493	18,2	436	15,8
Hrubieszów	3 243	28,1	3 022	25,9	740	30,4	543	22,1
Janów Lubelski	890	25,0	679	18,9	251	49,8	90	17,7
Krasnystaw	2 071	22,9	1 797	19,6	575	37,3	327	21,0
Kraśnik	4 678	24,5	3 736	19,3	1 975	21,1	1 835	19,3
Lubartów	2 059	25,1	1 849	22,1	497	23,5	464	21,7
Miasto Lublin	28 550	27,0	25 704	24,1	8 177	24,0	7 821	22,8
Lublin	3 717	18,9	3 514	17,4	1 847	14,2	1 962	14,8
Łuków	4 345	35,2	3 410	27,4	1 140	36,3	635	19,7
Opole Lubelskie	1 844	18,5	1 503	14,8	787	16,7	518	10,4
Parczew	154	29,8	1 374	26,2	319	30,6	278	26,2
Puławy	7 052	26,5	6 453	23,9	2 570	27,5	2 179	22,9
Radzyń Podlaski	3 462	27,0	2 852	21,9	921	25,6	688	18,7
Tomaszów Lubelski	3 153	24,8	3 053	23,9	732	29,0	648	25,6
Włodawa	3 150	24,0	3 050	23,7	730	29,0	640	25,4
Miasto Zamość	3 617	23,7	3 060	19,9	1 075	19,3	924	16,4
Zamość	1 092	14,0	1 193	15,1	325	11,5	412	14,8

[a] Bez organizacji politycznych i społecznych.

Źródło: Dane z WUS w Lublinie.

Można jednak stwierdzić, że w większości powiatów zaliczonych do słabo i średnio uprzemysłowionych współczynniki zwolnień są niższe lub bardzo bliskie średniej wojewódzkiej. Jest to związane zapewne z sytuacją na rynku pracy w tych rejonach. Są to przeważnie powiaty o znacznych nadwyżkach siły roboczej, a jednocześnie niskim poziomie uprzemysłowienia, co powoduje trudności ze znalezieniem pracy. Na przykład w powiecie biłgorajskim, dla którego współczynnik zwolnień wynosi 15% (dla województwa 20,4), w 1970 r. było zarejestrowane 584 osoby, a wydział zatrudnienia nie dysponował żadnym wolnym miejscem. Podobnie było w powiecie krasnystawskim — dla 323 zarejestrowanych osób poszukujących pracy nie było ani jednego wolnego miejsca. W powiatach: bychawskim zarejestrowanych było 318 osób (a tylko 26 wolnych miejsc pracy), w parczewskim 155 (wolnych miejsc — 6), w janowskim 116 (przy 12 wolnych miejscach).[29] Podobnie choć nieco lepiej wyglądała sytuacja w innych powiatach.

SKUTKI RUCHU ZATRUDNIONYCH

Ruch zatrudnionych należy do tych kategorii zjawisk ekonomicznych, których nie można oceniać w sposób jednoznaczny. Wysoki wskaźnik ruchu zatrudnionych jest na ogół zjawiskiem niekorzystnym. Nie zawsze jednak występowanie tego zjawiska musi budzić zaniepokojenie. W pewnych warunkach ruch zatrudnionych jest pożądany, a nawet inspirowany, w innych staje się gospodarczo i społecznie szkodliwy. Problem polega tu raczej na ustaleniu granic (w skali zakładu, branży, regionu), w których ruch jest zjawiskiem korzystnym, a po przekroczeniu których staje się szkodliwy.

Skutki ruchu zatrudnionych mogą być rozpatrywane z punktu widzenia zainteresowania gospodarki narodowej, regionu, branży, zakładu oraz pracownika.

Straty, jakie ponosi zakład pracy w związku z ruchem zatrudnionych związane są głównie z wysokim niejednokrotnie kosztem werbowania nowych pracowników, z ich szkoleniem, niższą wydajnością ich pracy w początkowym okresie, wyższą wypadkowością, awaryjnością, większym niszczeniem narzędzi, gorszą jakością wyrobów, dezorganizacją pracy.

Wszystko to utrudnia prawidłową organizację pracy, narusza normalny tok procesu produkcyjnego, co w konsekwencji powoduje zmniejszenie rozmiarów produkcji przedsiębiorstwa, a to z kolei odbija się na wyniku finansowym.

Nadmierny ruch zatrudnionych wytwarza w pracownikach niepożądane postawy wobec pracy i zakładu. O negatywnym wpływie ruchu za-

[29] Dane z Wydziału Zatrudnienia WRN w Lublinie.

trudnionych na prawidłowe funkcjonowanie zakładu pracy świadczy również fakt, że stanowiąca część ruchu płynność kadr została uznana za jedną z najpoważniejszych „plag zakładowych".

„Spośród sześciu ‚plag zakładowych' płynność załóg stawiana jest przez kierownictwo zakładów na pierwszym miejscu przed nieusprawiedliwioną absencją, niską wydajnością pracy, marnotrastwem, brakoróbstwem i kradzieżami." [30]

Straty ponoszone przez przedsiębiorstwo są tylko częścią strat, jakie ponosi gospodarka narodowa wskutek nadmiernego ruchu zatrudnionych. Do strat tych należy zaliczyć przerwy w zatrudnieniu między opuszczeniem starego miejsca pracy a podjęciem pracy w nowym. Jest to zwłaszcza odczuwalne w regionach wykazujących deficyt siły roboczej. Związane często ze zmianą miejsca pracy przekwalifikowanie zawodowe pracownika, a więc utrata zdobytych w poprzednim zawodzie doświadczeń oraz konieczność nabycia kwalifikacji w nowym zawodzie, powoduje również wysokie straty zarówno dla zatrudnionego, jak i dla społeczeństwa.[31]

Określenie kosztów związanych z ruchem zatrudnionych jest bardzo trudne. Dotychczas w literaturze brak jest dokładniejszych danych na ten temat. Dla orientacji należy podać, że według szacunku A. Sarapaty, koszty te rocznie wynosiły najmniej 5 mld. zł [32] (dotyczy to tylko części ruchu, określanego przez Sarapatę jako zbędny). Zaś badania przeprowadzone w 46 przedsiębiorstwach w Stanach Zjednoczonych wykazują, że przeciętne koszty odejścia i zatrudnienia nowego pracownika wynoszą 191,65 dol.[33] Obliczenia Instytutu Pracy w ZSRR wykazały, że poniesione w wyniku ruchu zatrudnionych straty w przemyśle ZSRR przekroczyły w 1959 r. 20 mld rubli.[34] Trzeba jednak również podkreślić dodatnie strony tego zjawiska. Ruch zatrudnionych, oceniany jako szkodliwy z punktu widzenia przedsiębiorstwa, może być korzystny z punktu widzenia ogólnospołecznego oraz z punktu widzenia pracownika. Dla gospodarki narodowej oznacza korzyści wtedy, gdy służy uruchamianiu i rozbudowie nowych gałęzi produkcji, nowych zakładów pracy, aktywizacji terenu, kiedy sprzyja podnoszeniu kwalifikacji zawodowych, większej wydajności pracy.[35] Zmiana zakładu pracy w większości wypadków jest korzystna również dla pracownika. Uzyskuje on przez to często większy zarobek, lepsze stanowisko, wchodzi w korzystniejsze dla siebie stosunki międzyludzkie itp.

Dla zakładu pracy dodatnie skutki ruchu będą się wyrażały przede wszystkim w poprawie struktury zatrudnienia pod względem kwalifi-

---

[30] A. Sarapata: *Studia nad uwarstwieniem i ruchliwością społeczną w Polsce*, Warszawa 1965, s. 380.

[31] *Ibid.*, s. 382.

[32] Sarapata: *Płynność i stabilność kadr...*, s. 36.

[33] Sarapata i Doktor: *op. cit.*, s. 298.

[34] *Problemy pracy w ZSRR*, [praca zbiorowa], Warszawa 1962, s. 229.

[35] Sarapata: *Płynność i stabilność kadr...*, s. 31.

kacji, poprawie dyscypliny pracy dzięki pozbyciu się pracowników niezdyscyplinowanych, mało wydajnych i przyjęcie na ich miejsce lepszych. W sumie jednak należy stwierdzić, że ujemne aspekty ruchu zatrudnionych zdecydowanie przeważają.

WNIOSKI

1. Wśród wielu motywów zmiany miejsca pracy na pierwsze miejsce wysuwają się korzyści materialne oraz motywy, które umownie można by określić jako motywy wynikające ze społecznych warunków pracy, a więc brak możliwości awansu i pełnego wykorzystania kwalifikacji, niesprawiedliwy podział pracy, złe stosunki z przełożonymi, z kolegami, zła organizacja pracy, brak właściwej oceny pracownika.

2. Przy analizie przyczyn ruchu zatrudnionych nie można pominąć przyczyn ogólnych, leżących poza sferą oddziaływania jednego przedsiębiorstwa. Dopiero wszechstronne zbadanie i poznanie podłoża tego zjawiska umożliwi podjęcie właściwych środków zapobiegawczych.

3. W ostatnich latach gospodarkę woj. lubelskiego cechowało wysokie tempo rozwoju społeczno-gospodarczego wyprzedzające znacznie tempo krajowe. Wpłynęło to na zmniejszenie dystansu dzielącego Lubelszczyznę od innych regionów kraju i poziomu średniokrajowego. Jednakże z uwagi na niską bazę wyjściową woj. lubelskie znajduje się nadal w grupie województw słabo uprzemysłowionych.

4. Mimo systematycznego podnoszenia się poziomu gospodarczego województwa i związanego z nim wzrostu zatrudnienia, sytuacja na lubelskim rynku pracy nie jest zadowalająca. Województwo lubelskie należy do województw o znacznych nadwyżkach siły roboczej, zwłaszcza kobiecej. Od szeregu lat przy stałym wzroście liczby kobiet poszukujących pracy zmniejsza się zapotrzebowanie na zatrudnienie kobiet.

5. Woj. lubelskie charakteryzuje się znaczną dysproporcją w zakresie przestrzennego rozmieszczenia przemysłu. Obok powiatów uprzemysłowionych o stosunkowo dużej koncentracji przemysłu występują powiaty zaniedbane, bardzo słabo uprzemysłowione.

6. Rezultatem znacznego tempa uprzemysłowienia województwa był dość wysoki ruch zatrudnionych, znacznie wyższy od przeciętnego w kraju. W ostatnich latach widać wyraźny spadek wskaźników dotyczących ruchu.

7. Kobiety stanowią grupę bardziej ustabilizowaną. Nie zmieniają tak często pracy, jak mężczyźni. Jest to prawdopodobnie wynikiem niekorzystnej sytuacji dla kobiet na rynku pracy.

8. Największą ruchliwość wykazują pracownicy fizyczni. Stanowią oni około 70% przyjmowanych lub zwalnianych z pracy w uspołecznionej gospodarce narodowej w województwie lubelskim i aż 90% w przemyśle.

9. Najwyższe współczynniki zwolnień i przyjęć występują w budownictwie, transporcie i łączności oraz w przemyśle. Związane to jest ze specyfiką pracy w tych działach oraz dużą liczbą zatrudnionych tam pracowników fizycznych.

10. Ruch zatrudnionych różnie kształtuje się w poszczególnych powiatach. Powiaty o słabym lub średnim poziomie uprzemysłowienia charakteryzują się wysokimi współczynnikami przyjęć. Jest to wynikiem aktywizacji tych powiatów w ostatnich latach, budowy nowych zakładów przemysłowych.

11. W kształtowaniu się współczynnika zwolnień nie stwierdzono wyraźnych zależności między jego wysokością a poziomem uprzemysłowienia powiatów. Niemniej jednak można stwierdzić, że powiaty zaliczone do słabo i średnio uprzemysłowionych mają współczynniki zwolnień znacznie niższe od średniej wojewódzkiej. Jest to wynikiem trudnej sytuacji na rynku pracy w tych rejonach. Są to bowiem przeważnie powiaty o znacznych nadwyżkach siły roboczej oraz jednocześnie niskim poziomie uprzemysłowienia, co powoduje trudności ze znalezieniem pracy.

12. Ruch zatrudnionych należy do tych kategorii zjawisk ekonomicznych, których nie można oceniać w sposób jednoznaczny. Ruch zatrudnionych oceniany jako szkodliwy z punktu widzenia przedsiębiorstwa może być korzystny z punktu widzenia ogólnospołecznego oraz z punktu widzenia pracownika i odwrotnie. Ogólnie jednak uważa się, że ujemne aspekty ruchu zdecydowanie przeważają.

РЕЗЮМЕ

Личный состав любого предприятия, рассматриваемый в любое время, никогда не может быть постоянным, он постоянно подвергается изменениям. Эти изменения вызываются увольнениями и приемами на работу новых работников. Все изменения в личном составе коллектива предприятия, вызванные этими увольнениями и приемами работников в какой-то определенный период времени, независимо от причин и последствий, к которым они приводят, называется движением занятых работников.

Анализ этого движения должен быть всесторонним. Он должен охватывать не только само предприятие и работающего в нем работника, но и рынок труда, т.к. нужно принимать во внимание и общие причины, лежащие вне сферы деятельности одного предприятия. Только такой всесторонний анализ позволит понять его подоплеку.

Из многочисленных причин перехода с одной работы на другую и в другое предприятие на первое место можно поставить материальную выгоду и ненадлежащие человеческие отношения, т.е. плохие отноше-

Tabela zbiorcza. Województwo lubelskie — 1970 rok
The Lublin province — 1970

Powiaty	Powierzchnia km²	Powierzchnia %	Ludność w tys.	Ludność %	Zatrudnienie w gospodarce uspołecznionej w tys.	Zatrudnienie w gospodarce uspołecznionej %	Zatrudnienie w przemyśle uspołecznionym w tys. osób	Zatrudnienie w przemyśle uspołecznionym %	Przemysł, przyjęcia: liczby bezwzględne w tys.	Przemysł, przyjęcia: współczynnik przyjęć w %	Przemysł, zwolnienia: liczby bezwzględne	Przemysł, zwolnienia: współczynnik zwolnień	Produkcja globalna przemysłu w cenach porównywalnych w mln zł	Produkcja globalna przemysłu w cenach porównywalnych %	Produkcja globalna na 1 zatrudnionego w przemyśle uspołecznionym w tys. zł	Zatrudnienie w przemyśle na 1 km²	Zatrudnienie w przemyśle na 1000 mieszkańców	Zatrudnienie w przemyśle / Zatrudnienie ogółem
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
Województwo	24 880	100,0	1921,5	100,0	376,4	100,0	121,0	100,0	27,8	24,6	23,5	20,4	38 066,7	100,0	314,6	4,8	62	0,32
Bełżyce	479	1,9	40,4	2,1	3,5	0,9	0,5	0,4	0,2	38,2	0,2	36,9	109,3	0,3	218,6	1,04	12	0,14
Biała Podlaska	1 941	7,9	108,2	5,6	21,0	5,6	4,5	3,7	1,5	43,8	0,8	21,1	715,0	1,8	159,0	2,3	41	0,21
Biłgoraj	1 681	6,7	91,5	4,8	12,1	3,2	4,1	3,4	0,9	24,5	0,6	15,5	758,2	1,9	184,9	2,4	44	0,34
Bychawa	562	2,3	41,6	2,2	3,3	0,8	0,6	0,5	0,2	32,7	0,1	19,6	144,6	0,4	241,0	1,06	14	0,18
Chełm	1 871	7,4	134,2	7,0	26,7	7,0	8,7	7,1	2,5	28,8	2,0	22,9	2 166,9	5,6	248,7	4,6	65	0,32
Hrubieszów	1 725	6,9	102,7	5,4	13,2	3,5	3,6	2,9	0,7	30,4	0,5	22,1	1 005,8	2,6	295,5	2,1	35	0,21
Janów Lubelski	801	3,2	44,6	2,3	4,3	1,1	0,6	0,5	0,2	49,8	0,09	17,7	103,5	2,7	172,5	0,7	13	0,13
Krasnystaw	1 491	6,0	109,7	5,7	10,5	2,8	2,3	1,9	0,6	37,3	0,3	21,0	649,7	1,7	282,4	1,5	21	0,22
Kraśnik	1 267	5,1	110,0	5,7	20,6	5,5	9,4	7,8	1,9	21,1	1,8	19,3	2 357,9	6,2	251,0	7,4	95	0,45
Lubartów	1 269	5,1	87,3	4,6	9,0	2,4	2,2	1,8	0,4	23,5	0,4	21,7	569,9	1,5	259,0	1,8	25	0,23
Miasto Lublin	94	0,4	236,3	12,3	112,4	30,1	35,0	28,9	8,2	24,0	7,8	22,8	12 646,6	33,2	3613,3	373,8	148	0,32
Lublin	1 124	4,5	119,1	6,2	20,0	5,4	12,3	10,2	1,8	14,2	1,9	14,6	4 085,8	10,7	333,7	10,9	102	0,61
Łuków	1 497	6,0	101,2	5,3	13,9	3,6	3,6	2,9	1,1	36,3	0,6	19,7	661,9	1,7	183,8	2,4	35	0,26
Opole Lubelskie	701	2,9	56,4	2,9	10,9	2,8	5,2	4,3	0,8	16,7	0,5	10,4	1 349,3	3,5	259,4	7,4	92	0,49
Parczew	979	3,9	40,3	2,1	6,0	1,6	1,0	0,9	0,3	30,6	0,3	26,2	159,7	0,4	159,7	1,3	24	0,18
Puławy	1 035	4,1	114,3	5,9	28,1	7,5	9,7	8,0	2,6	27,5	2,1	22,9	5 425,9	14,2	564,6	9,3	85	0,34
Radzyń Podlaski	1 543	6,6	93,8	4,9	14,2	3,8	3,8	3,1	0,9	25,6	0,7	18,7	820,5	2,1	215,9	2,5	40	0,27
Tomaszów Lubelski	1 593	6,6	96,6	5,0	13,8	3,6	3,1	2,5	0,7	29,0	0,6	25,6	691,1	1,8	221,9	1,9	32	0,22
Włodawa	1 677	6,9	52,4	2,7	7,7	2,5	1,5	1,2	0,7	29,9	0,6	25,6	203,3	0,5	135,5	0,8	28	0,31
Zamość	1 550	6,7	140,9	7,3	24,9	6,3	8,8	7,2	1,4	16,0	1,3	15,0	3 451,8	9,6	382,3	5,7	62	0,33

Źródło: Wyliczenia własne w oparciu o dane z Rocznika Statystycznego Województwa Lubelskiego 1971 oraz dane WUS w Lublinie.

ния с руководством, с подчиненными, несправедливое разделение труда, неправильная оценка работика.

В статье рассматриваются проблемы движения занятых в промышленности Люблинского воеводства. Это воеводство является одним из наиболее слабо индустриализированных воеводств страны. Хотя в последние годы экономика Люблинского воеводства характеризовалась высокими темпами общественно-экономического развития (значительно превышающими общепольские темпы), но из-за низкой исходной базы, это расстояние уменьшилось незначительно и Люблинщина по-прежнему находится в группе слаборазвитых воеводств. Следует подчеркнуть, что Люблинское воеводство характеризуется значительной диспропорцией в области пространственного размещения промышленных предприятий. Наряду со сравнительно хорошо развитыми в промышленном отношении повятами выступают малоиндустриализированные повяты.

Результатом значительного темпа индустриализации воеводства явилось большое движение занятых в промышленности работников, которое было выше среднепольских показателей этого движения. Из исследований следует, что мужчины чаще меняют место работы, чем женщины. Это относится как к отраслям народного хозяйства, так и к отраслям промышленности. Это явление объясняется невыгодной для женщин ситуацией на рынке труда. Люблинское воеводство принадлежит к воеводствам, обладающим избытком рабочей силы, особенно женской. Вот уже несколько лет потребность в женской рабочей силе уменьшается, а число ищущих работу женщин увеличивается. Самые высокие коэффициенты приема и увольнения наблюдаются в промышленности, транспорте, связи, и в строительстве. Это явление связано со спецификой работы в этих отраслях и с большой занятостью здесь работников физического труда, которые обнаруживают большую подвижность, чем работники умственного труда.

В промышленности коэффициент принятых и уволенных работников для мужчин формируется в границах 20—28%, а для женщин — в границах 15—20%. Исключением является промышленность строительных материалов, металлообрабатывающая и топливная промышленности, где эти коэффициенты достигают 40—50%.

В отдельных повятах движение занятых выглядит по-разному. Повяты с небольшим и средним уровнем индустриализации характеризуются высокими коэффициентами приема на работу. Это является результатом активизации этих повятов за последние годы, строительства новых промышленных предприятий.

Не установлена отчетливая зависимость между величинами коэффициента увольнений и уровнем индустриализации повята. Но следует отметить что, у слабо среднеиндустриализированных повятов коэффи-

циенты увольнений значительно ниже среднепольских. Вероятно, это является следствием трудной ситуации на рынке труда в этих районах. Эти повяты отличаются излишками рабочей силы при одновременном низком уровне индустриализации.

Движение занятых относится к тем категориям экономических явлений, которые нельзя оценивать однозначно. Движение занятых, отрицательно оцениваемое с точки зрения предприятия, может быть выгодным с точки зрения всего общества или отдельного работника и наоборот. Но преобладает мнение о вредности этого явления.

SUMMARY

The personnel in a freely chosen establishment in a certain period of time is not stable, it continuously changes. The changes are caused by the dismissal and employment of staff. All changes in staff caused by the employment and dismissal of personnel in a certain period of time, independent of reasons and consequences which they create, are called 'migration of the employed'.

The analysis of employees migration should be as comprehensive as possible. It should embrace not only the establishment and personnel employed in it but also the employment market, because it should also take into account the general reasons which lie beyond the influence of an establishment. Only when such a comprehensive view of the occurrence is taken one can understand its grounds better.

Among many motives of changing the place of work at the head there are the financial gains and bad relations between people, that is bad relations with superiors, subordinates, friends, cliques, and the unfair division of work or estimation of employees.

The migration problem of employees is presented in the paper taking the industry of the Lublin province as an example. The Lublin province is one of the least industrialized regions of the country. It is true that the economy of the Lublin province developed at a rate higher than the average rate for the country but because of the low starting base the distance between this province and the rest of the country has decreased by a small degree and the Lublin province still remains in the group of under-developed provinces. It should be stressed that the Lublin province is characterised by a significant disproportion in the spatial disposition of industry. There are districts of comparatively large concentrations of industry and others poorly industrialized.

A high rate of industrialization of the province resulted in quite a large employees migration exceeding the country average. The research revealed that men changed their jobs more often than women, which

form a more stablized group. This refers to different sections of the national economy as well as to the different branches of industry. The reasons of this fact lie in the unfavourable situation for women on the employment market. The Lublin province is among the provinces with a significant surplus of man power, especially female. For many years the continous increase of women looking for work is accompanied by the decrease in the demand for women workers.

The highest coefficients for employment and dismissals occur in the building trade, transport and communication and industry. This is connected with the specific characteristic of work in these divisions and the large number of labourers employed there, who are much more inclined to migration than white collar workers.

In industry the coefficients for employment and dismissals for men are within the region of 20—25%, while for women 15—20%. The exceptions are: the building material, metal and fuel industries, where these coefficients range from 40—50%.

In individual districts the migration of employees differ. Districts on a low or medium level of industrialization are characterized by high employment coefficients. This is the result of the economical activization of the building of new industrial plants in these districts during the last few years.

The district dependence between the rate of the dismissal coefficient and the industrialization level of districts has not been ascertained. Neverthe less it can be stated that districts included among those of a low and average degree of industrialization have significantly lower dismissal coefficients than the provincial average. Most probably this is caused by the difficult situation on the employment market in these regions. These are usually districts of a significant man power surplus and at the same time of a low industrialiation level, what makes finding a job difficult.

The migration of employees belongs to those categories of economical occurrences which can not be estimated in an explicit way. This migration estimated as harmful from the point of view of the establishments interest may be favourable from the societies point of view and that of an employee and vice versa. Generally, however, it is assumed that the negative aspects of the migration prevail.